



# La modification du temps de travail des agents publics

Mise à jour le 1<sup>er</sup> avril 2023

## RÉFÉRENCES

- Code général de la fonction publique :
  - [Articles L.542-1 et suivants](#)
  - [Articles L.611-1 et suivants](#)
- [Décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- [Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#) pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

## ▶ LE PRINCIPE

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents. Toutefois, **la modification, à la hausse ou à la baisse, du temps de travail d'un emploi est assimilée à la suppression de l'emploi actuel et à la création d'un nouvel emploi** lié à une nouvelle durée de travail.

Que l'emploi soit à temps complet ou non, que l'agent occupant l'emploi soit titulaire, stagiaire ou contractuel, le principe reste le même : la suppression de l'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service.

Ce principe de suppression/création d'emploi supporte néanmoins **deux exceptions** :

- ▶ Lorsque la modification du nombre d'heures hebdomadaires de service d'un **emploi à temps non complet n'excède pas 10 %** du nombre d'heures afférant à l'emploi concerné

ET / OU

- ▶ Lorsque la modification **ne prive pas le bénéficiaire de l'affiliation à la CNRACL**



[Article L.542-3 du code général de la fonction publique](#)

### Rappel

Le seuil d'affiliation des fonctionnaires à la CNRACL est fixé à :

- **12 heures** pour les professeurs d'enseignement artistique (12/16<sup>ème</sup>)
- **15 heures** pour les assistants d'enseignement artistique (15/20<sup>ème</sup>)
- **28 heures** hebdomadaires pour tous les autres agents publics (28/35<sup>ème</sup>)

Ainsi, l'on peut récapituler cette règle selon le tableau suivant :

<b>Poste à temps complet</b>	Modification du temps de travail entraînant un passage à temps non complet		<b>suppression - création</b>
<b>Poste à temps non complet</b>	Augmentation 	Moins de 10 %	simple modification
		Plus de 10 %	<b>suppression - création</b>
	Diminution 	Moins de 10 %	simple modification
		Plus de 10 %	<b>suppression - création</b>
Diminution entraînant la perte de l'affiliation à la CNRACL		<b>suppression - création</b>	

## LA PROCÉDURE

### ▪ La consultation préalable du Comité Social Territorial (CST)

Avant toute suppression de poste, l'avis du CST doit **impérativement** être recueilli sur la base d'un rapport présenté par la collectivité et du courrier de l'agent portant acceptation ou refus de la modification.

[Article L.542-2 du code général de la fonction publique](#)

### ▪ La délibération

**Après la réception** de l'avis du CST, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public devra délibérer pour supprimer le poste et le « recréer » avec sa nouvelle durée de travail.

La délibération ainsi adoptée devra préciser le grade et la nouvelle durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi. Cette nouvelle durée devra être exprimée en X/35<sup>ème</sup>.

[Article L.313-1 du code général de la fonction publique](#)

Suite à cette délibération, il sera également nécessaire pour la collectivité de procéder :

- A la mise à jour du tableau des effectifs
- A la déclaration de création de poste auprès du Centre de gestion

### ▪ La matérialisation du changement auprès de l'agent

Pour l'agent fonctionnaire (titulaire ou stagiaire), le changement est matérialisé par la prise d'un **arrêté individuel** mentionnant la nomination de l'agent sur le poste nouvellement créé et indiquant la nouvelle quotité horaire.

Pour l'agent contractuel, le changement sera matérialisé par la signature d'un **avenant au contrat** qui modifiera la durée hebdomadaire de travail prévue initialement.

## ➤ LES CONSÉQUENCES POUR LES AGENTS

### ▪ Les agents fonctionnaires

- *Si la modification est **inférieure à 10%** du temps de travail hebdomadaire*

Lorsque la modification est inférieure à 10% du temps de travail hebdomadaire (et que l'agent n'était pas à temps complet), la modification n'est pas assimilée à une suppression/création de poste. La modification **s'impose donc à l'agent** qui ne peut la refuser.

La principale conséquence portera ainsi sur sa rémunération, qui sera modifiée en proportion du nouveau temps de travail, ainsi que sur le décompte des jours de congé qui, le cas échéant et en fonction du nombre de jours ouvrés travaillés dans le nouveau planning de l'agent, sera également modifié en conséquences.

- *Si la modification est **supérieure à 10%** du temps de travail hebdomadaire et que l'agent effectue **au moins 17h30 hebdomadaires***

Les agents nommés dans des emplois à temps non complet qui sont employés par une ou plusieurs collectivités ou établissements pendant une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet (soit 17h30) sont **intégrés dans un des cadres d'emplois correspondant**.

[Article L.613-2 du code général de la fonction publique](#)

Le fonctionnaire intégré à un cadre d'emplois et dont la durée de service **n'atteint plus** celle nécessaire pour l'intégration en conserve le bénéfice tant qu'il occupe un emploi relevant dudit cadre d'emplois.

[Article 19 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié](#)

Ce statut de **fonctionnaire intégré** permet ainsi à l'agent de refuser le changement. Si tel est le cas, l'agent sera alors maintenu en surnombre au sein de sa collectivité pendant un an, puis bénéficiera d'une prise en charge par le centre de gestion à l'issue de cette période en cas d'impossibilité ou d'échec de reclassement.

Tableau récapitulatif – Les agents fonctionnaires intégrés		
	L'agent <b>accepte</b> la modification	L'agent <b>refuse</b> la modification
La modification est <b>inférieure à 10%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Délibération pour modifier le temps de travail</li> <li>➤ Prise d'un arrêté actant la nouvelle durée de travail</li> </ul>	
La modification est <b>supérieure à 10%</b> OU concerne un agent à <b>temps complet</b> OU fait perdre à l'agent son <b>affiliation à la CNRACL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Saisine du CST</li> <li>➤ Délibération pour supprimer/créer le poste sur la nouvelle durée de travail</li> <li>➤ Déclaration de création d'emploi auprès du CDG</li> <li>➤ Prise d'un arrêté actant la nouvelle durée de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mise en surnombre pendant un an</li> <li>➤ Prise en charge par le CDG avec versement par la collectivité d'une participation financière</li> </ul>

- **Si la modification est supérieure à 10% du temps de travail hebdomadaire et que l'agent effectue moins de 17h30 hebdomadaires**

Les agents effectuant moins de 17h30 par semaine **ne sont pas intégrés** dans leur cadre d'emplois. Ce statut leur permet également de refuser le changement, mais avec des conséquences différentes : l'agent non-intégré qui refuserait une modification de son temps de travail pourra être licencié (s'il ne peut être reclassé dans un autre emploi de la collectivité comportant un temps de travail équivalent et correspondant à sa catégorie hiérarchique, ou à défaut et avec son accord à la catégorie inférieure, ainsi qu'à ses compétences professionnelles) et percevoir une indemnité égale à un mois de traitement par annuités de services effectifs (indemnité majorée de 10% pour les agents de 50 ans ou plus).

Le montant de l'indemnité ne pourra être ni inférieur à un mois de traitement, ni supérieur à 18 mois de traitement (à l'exception des agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, pour lesquels l'indemnité ne peut dépasser une année de traitement).

[Article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié](#)

<b>Tableau récapitulatif – Les agents fonctionnaires non-intégrés</b>		
	L'agent <b>accepte</b> la modification	L'agent <b>refuse</b> la modification
La modification est <b>inférieure à 10%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Délibération pour modifier le temps de travail</li> <li>➤ Prise d'un arrêté actant la nouvelle durée de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tentative de reclassement</li> <li>➤ Licenciement pour refus de modification substantielle du contrat</li> <li>➤ Versement d'une indemnité de licenciement</li> <li>➤ Versement de l'allocation au retour à l'emploi (ARE)</li> </ul>
La modification est <b>supérieure à 10%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Saisine du CST</li> <li>➤ Délibération pour supprimer/créer le poste sur la nouvelle durée de travail</li> <li>➤ Déclaration de création d'emploi auprès du CDG</li> <li>➤ Prise d'un arrêté actant la nouvelle durée de travail</li> </ul>	

▪ **Les agents contractuels**

Contrairement aux agents fonctionnaires, toute modification, qu'elle soit supérieure ou inférieure à 10%, équivaut à une **modification d'un élément substantiel du contrat** et nécessite donc de recueillir l'accord préalable de l'agent (notamment via la signature d'un avenant).

Ainsi, si l'agent refuse la modification, il peut être **licencié** et prétendre au versement d'une indemnité.

Le licenciement pour refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat doit faire l'objet d'une saisine préalable de la commission consultative paritaire.

[Articles 39-3 et suivants du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié](#)

<b>Tableau récapitulatif – Les agents contractuels</b>		
	L'agent <b>accepte</b> la modification	L'agent <b>refuse</b> la modification
La modification est <b>inférieure à 10%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Délibération pour modifier le temps de travail</li> <li>➤ Avenant au contrat pour fixer la nouvelle durée de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Saisine de la CCP</li> <li>➤ Licenciement pour refus de modification substantielle du contrat</li> <li>➤ Versement d'une indemnité de licenciement</li> <li>➤ Versement de l'allocation au retour à l'emploi (ARE)</li> </ul>
La modification est <b>supérieure à 10%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Saisine du CST</li> <li>➤ Délibération pour supprimer/créer le poste sur la nouvelle durée de travail</li> <li>➤ Déclaration de création d'emploi auprès du CDG</li> <li>➤ Avenant au contrat pour fixer la nouvelle durée de travail</li> </ul>	